

# Verbindliches Merkblatt der Kirchenleitung zur Beachtung für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Stand 16.11.2020

## Sexualethische Grenzwaehrung / Präventions-Bausteine:

- ⇒ **Erweitertes Führungszeugnis und Erklärung zu anhängigen Verfahren**
- ⇒ **Überarbeitete Orientierungshilfe „SELK – Sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene“**
- ⇒ **Präventions-Beratungen bzw. -Fortbildungen in Bezirks-Konventen, Präventions-Kurs im PTS**

Die Bausteine der SELK zur Prävention vor sexualethischen Grenzüberschreitungen wurden erweitert bzw. überarbeitet. Über die Neuerungen und den sich für Sie daraus ergebenden **Handlungsbedarf** (siehe dazu die im Folgenden eingerahmten kursiven Textpassagen) sollen Sie im Folgenden informiert werden:

## 1. Erweiterte Führungszeugnisse und Erklärungen zu anhängigen Verfahren

Die 14. Kirchensynode 2019 hat auf Antrag der Kirchenleitung und des Kollegiums der Superintendenten einen weiteren Baustein zur Vorbeugung gegenüber sexualethischen Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der SELK verbindlich geregelt: die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse und schriftlicher Versicherungen zu anhängigen Verfahren – und zwar sowohl vor einer Mitarbeit als auch in regelmäßigen Abständen von höchstens fünf Jahren während einer Mitarbeit.

Mit den beschlossenen Ordnungsänderungen wird das Ziel verfolgt, insbesondere Kindern und Jugendlichen bestmöglichen Schutz vor sexualethischen Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende der Kirche und ihrer Einrichtungen zukommen zu lassen. Dieser Schutz soll unabhängig von etwaig bestehenden Vereinbarungen der SELK mit ihren Einrichtungen (als Träger der freien Jugendhilfe) und den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe gewährleistet werden<sup>1</sup>. Der Schutz soll insbesondere auch rein kirchliche Veranstaltungen (z.B. Kindergottesdienst- und Konfirmandenarbeit) umfassen, für die die genannten Regelungen des Sozialgesetzbuches nicht greifen.

Das Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister, in dem Verurteilungen vermerkt sind. Das „erweiterte“ Führungszeugnis weist – anders als das „normale“, „einfache“ Führungszeugnis – für bestimmte Straftatbestände (z.B. für den sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, exhibitionistische Handlungen und die Verbreitung pornografischer Schriften) auch Straftaten im minderschweren Bereich aus. Es erfasst auch Jugendstrafen, soweit sie wegen schwerer Sexualstraftaten verhängt wurden.

Das erweiterte Führungszeugnis gibt Auskunft über tatsächlich erfolgte rechtskräftige und einschlägige Verurteilungen. So viel und so wenig sagt es aus. Die Einsichtnahme in dieses Führungszeugnis ist ein Baustein zur Prävention neben anderen Maßnahmen. Schützen wir mit diesem Präventions-Baustein auch nur an einer Stelle mögliche Opfer sexualethischer Grenzüberschreitungen, lohnt sich der Aufwand bereits!

Sie mögen fragen, ob diese Maßnahme gegenüber Mitarbeitenden der Kirche wirklich notwendig ist. Die Antwort ist ein deutliches JA. Die Kirchenleitung hat leider die Erfahrung machen müssen, dass auch Mitarbeitende der Kirche hier Schwächen zeigen und zur Gefahr für betreute Menschen werden können, insbesondere für Kinder und Jugendliche.

Beachten Sie bitte Folgendes: Potentielle Täter und Täterinnen nutzen alle sich bietenden Möglichkeiten zur intensiven Kontaktaufnahme mit möglichen Opfern. Die Rolle als Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit, die noch dazu einen Vertrauensvorschuss von Seiten der Eltern, anderer Beschäftigter und teilweise auch der Gesellschaft haben, ist für Täterinnen und Täter verlockend. Das gilt auch für ehrenamtlich Eingesetzte, da ein solcher Einsatz meist an geringere Voraussetzungen geknüpft wird als eine Beschäftigung als Fachkraft, was die Attraktivität für potentielle Täterinnen und Täter erhöht.

### 1.1. Von wem werden erweiterte Führungszeugnisse und Erklärungen zu anhängigen Verfahren verlangt? Wer fordert zur Vorlage dieser Unterlagen auf und prüft diese?

1.1.1. Die von der Kirchensynode – einstimmig – angenommenen Ordnungsregelungen sehen für **Pfarrer**, **Pfarrvikare** und **Vikare**, für **Pastoren im Ehrenamt** und für **Pfarrdiakone** generell die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse und schriftliche Versicherungen zur Frage nach anhängigen Verfahren vor (§ 5 Abs. 1 lit. d und Abs. 4, § 18 Abs. 2, § 49 Abs. 1 lit. e Pfarrerdienstordnung, § 3 Abs. 1 lit. e und Abs. 3 Ordnung für den Dienst ordinerter Pastoren im Ehrenamt der SELK, Ziff. 4 Sätze 4, 11 und 12 Ordnung für den Dienst des Pfarrdiakons in der SELK).

<sup>1</sup> Diesbezügliche Anforderungen siehe § 72a Abs. 2 und 4 des Sozialgesetzbuches - Achtes Buch

Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten hatten für **Pastoralreferentinnen, Pastoralreferentinnen in Ausbildung und Pastoralreferentinnen zur Anstellung** eine entsprechende Regelung in einer neuen „Ordnung für eine Pastoralreferentin in der SELK“ vorgesehen. Eine Beschlussfassung über diese neue Ordnung ist auf der Synode insgesamt unterblieben. Die Aufnahme der Regelung zum erweiterten Führungszeugnis (einschließlich Versicherung zu anhängigen Verfahren) in die aktuell geltende Pastoralreferentinnen-Ordnung wurde durch Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten im Herbst 2019 im Wege der vorläufigen Inkraftsetzung beschlossen. Für Beschäftigungsverträge mit **Kirchenmusikern** und **Kirchenmusikerinnen** haben Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten beschlossen, dass sie insoweit entsprechend den Regelungen der Pfarrerdienstordnung ausgestaltet werden sollen.

Vor Begründung eines Beschäftigungs- oder eines Ausbildungsverhältnisses mit o.g. Personen bzw. vor Zulassung zum Dienst eines Pastors im Ehrenamt oder zum Amt eines Pfarrdiakons erfolgt die genannte Überprüfung der persönlichen Eignung durch das Kirchenbüro.

Wiederholende Überprüfungen der persönlichen Eignung von Pfarrern (auch Pröpsten), Pastoralreferentinnen, Pastoren im Ehrenamt und Pfarrdiakonen erfolgen in der Regel durch die zuständigen Superintendenten. Soweit die genannten Mitarbeitenden vorwiegend mit allgemeinkirchlichen Aufgaben betraut sind, werden die wiederholenden Überprüfungen ihrer persönlichen Eignung, ebenso wie die der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, durch das Kirchenbüro vorgenommen. Dies gilt auch für die wiederholende Überprüfung der persönlichen Eignung von Superintendenten.

**1.1.2. Für sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für ehrenamtlich Tätige** (auch z.B. im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Dienstes [FSJ] oder eines Bundesfreiwilligendienstes nach Jugendfreiwilligendienstegesetz [BFD]), wird die Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse und schriftliche Versicherungen zur Frage anhängiger Verfahren durch die Kirche nicht generell vorgeschrieben. Vielmehr gelten diese Anforderungen nur für Tätigkeiten mindestens 15-Jähriger, durch die sie in Kontakt zu Kindern und Jugendlichen kommen, der es ihnen ermöglicht, ein Vertrauens- oder Machtverhältnis oder Situationen räumlicher oder körperlicher Nähe auszunutzen (§ 14 Abs. 5 [in Verbindung mit § 18 Abs. 2] Pfarrerdienstordnung: „Bei der Auswahl von Mitarbeitenden für die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Kindern und Jugendlichen sowie für die Wahrnehmung von Aufgaben mit vergleichbarem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hat der Pfarrer besondere Vorsicht walten zu lassen. Bieten solche Tätigkeiten nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern oder Jugendlichen die Möglichkeit, ein Vertrauens- oder Machtverhältnis oder potentielle Situationen räumlicher oder körperlicher Nähe auszunutzen, dürfen dafür nur Mitarbeitende eingesetzt werden, die die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 lit. d und Abs. 4 Pfarrerdienstordnung (erweitertes Führungszeugnis ohne Eintrag einschlägiger Vorstrafen, schriftliche Versicherung) in entsprechender Anwendung erfüllt haben; diese Voraussetzungen gelten für das Tätigwerden von Personen ab Vollendung des 15. Lebensjahres. Der Pfarrer hat für den jeweiligen Einsatz von Mitarbeitenden die Einschätzung des Gefährdungspotentials vorzunehmen und auf die Erfüllung von Einsatz-Voraussetzungen zu achten. Weitergehende Vereinbarungen mit Trägern der öffentlichen Jugendhilfe [§ 72a Abs. 4 Sozialgesetzbuch - Achstes Buch -] bleiben unberührt.“).

Für die Einschätzung des Gefährdungspotentials eröffnet diese Regelung Pfarrern und Pfarrvikaren sowie weiteren Personen, für die diese Regelung der Pfarrerdienstordnung entsprechend gilt, einen Beurteilungsspielraum.

***Sie haben dabei nicht etwa zu klären, ob sie künftigen Mitarbeitenden vertrauen oder nicht, sondern ob die für die Mitarbeitenden vorgesehene Tätigkeit nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern oder Jugendlichen Gefährdungspotential hat (aufgabenspezifische Beurteilung).***

Diese Kriterien wurden in Anlehnung an die Regelungen des Sozialgesetzbuchs formuliert, die diese für die neben- und ehrenamtliche Arbeit bei Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festlegt und die auch für Vereinbarungen mit Trägern der freien Jugendhilfe gelten.

***Hierbei sind insbesondere folgende Gesichtspunkte relevant, die nachfolgend stichpunktartig benannt werden:***

***Vertrauensverhältnis, Hierarchie- / Machtverhältnis, Altersdifferenz, besondere Risikofaktoren / Verletzlichkeit des Kindes / Jugendlichen (Art des Kontakts) ebenso wie beispielsweise Anwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen, Häufigkeit des Mitgliederwechsels bei betreuten Gruppen, fehlende Einsehbarkeit / Geschlossenheit der Räumlichkeiten, Grad der Intimität des Kontakts / Wirken in die Privatsphäre, Übernachtungsveranstaltungen (Intensität des Kontakts) und zeitlicher Umfang, Regelmäßigkeit (Dauer des Kontakts).***

Pfarrer, Pfarrvikare und weitere Personen, für die die einschlägige Regelung der Pfarrerdienstordnung entsprechend gilt, haben ggf. „sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ in ihrem Verantwortungsbereich zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und einer Erklärung zu anhängigen Verfahren aufzufordern und diese Unterlagen zu prüfen, – und zwar sowohl vor dem Einsatz als auch wiederholend bei mehrjähriger Tätigkeit „sonstiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

### **1.2. Was ist zu tun, wenn Sie eine Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und einer Erklärung zu anhängigen Verfahren erhalten haben?**

**Bitte legen Sie auf entsprechende Aufforderung hin** (vgl. im Anhang beigefügtes Muster „Aufforderungsschreiben“) dem für Sie zuständigen Superintendenten, dem Kirchenbüro oder dem Pfarrer bzw. einer anderen Person, die Sie in der Kirche einsetzen möchte,

- ⇒ ein erweitertes Führungszeugnis und
  - ⇒ eine schriftliche Versicherung zur Anhängigkeit von Verfahren (gemäß im Anhang beiliegendem Formular „Schriftliche Versicherung“)
- zur Einsichtnahme (keine Überlassung der Originale oder von Kopien!) vor.

**Führungszeugnisse sind durch Sie** persönlich unter Vorlage des Personalausweises oder Reisepasses bei der örtlichen Meldebehörde oder über das amtliche Online-Portal des Bundesamtes der Justiz (<https://www.fuehrungszeugnis.bund.de>) **zu beantragen**. Werden Sie gesetzlich vertreten (z.B. als Minderjährige / r), ist auch die Vertretungsperson (mit nachgewiesener Vertretungsvollmacht) antragsberechtigt. Neben der persönlichen Antragstellung bei der Meldebehörde kann das Führungszeugnis dort auch schriftlich beantragt werden (formloses Antragsschreiben mit amtlich oder öffentlich beglaubigter Unterschrift und Angabe der Personendaten). Es empfiehlt sich, sich ggf. vor einer schriftlichen Antragstellung mit der zuständigen Meldebehörde zur Klärung aller Erfordernisse in Verbindung zu setzen.

Ein Führungszeugnis kostet zurzeit 13,- Euro. Die Gebühr ist mit der Antragstellung bei der zuständigen Meldebehörde zu entrichten. Die Gebührenpflicht gilt nicht, wenn ein Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird, die für eine gemeinnützige Einrichtung oder im Rahmen eines der in § 32 Abs. 4 Nr. 2 lit. d Einkommensteuergesetz genannten Freiwilligen-Dienstes ausgeübt wird.

**Legen Sie bitte beim Antrag auf Erteilung des erweiterten Führungszeugnisses die schriftliche Aufforderung vor, mit der Sie zur Vorlage dieses Zeugnisses gebeten wurden** (siehe im Anhang beigefügtes Muster „Aufforderungsschreiben“). Diese enthält die Bestätigung über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung eines solchen Führungszeugnisses nach dem Bundeszentralregistergesetz (§ 30a Abs. 1 BZRG) sowie ggf. die für eine Gebührenbefreiung relevanten Angaben.

### **1.3. Was ist beim Einsatz von „sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (1.1.2.) zu beachten?**

**Bitte kommen Sie bei der Beschäftigung von „sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ im Sinne des obigen Abschnitts 1.1.2. Ihrer Verpflichtung nach, – vor und in regelmäßigen Abständen von höchstens fünf Jahren während der Mitarbeit – die Erfüllung der Voraussetzungen für deren (weiteres) Tätigwerden zu prüfen. Nehmen Sie eine Einschätzung des Gefährdungspotentials der Tätigkeit „sonstiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nach den oben erläuterten Kriterien vor und lassen Sie sich ggf. ein erweitertes Führungszeugnis sowie eine schriftliche Versicherung zur Anhängigkeit von Verfahren zur Einsichtnahme vorlegen.**

**Händigen Sie bitte den betreffenden Personen**

- ⇒ ein ausgefülltes und unterschriebenes Aufforderungsschreiben (gemäß im Anhang beigefügtem Muster „Aufforderungsschreiben“) und
- ⇒ das Formular für die abzugebende „Schriftliche Versicherung“ (siehe Anhang) aus.

#### 1.4. Was ist zu dokumentieren?

**Nur wenn im Anschluss an die Einsichtnahme in Zeugnis und Versicherung eine Tätigkeit aufgenommen bzw. weitergeführt wurde oder soweit dies für eine noch ausstehende (endgültige) Entscheidung über einen Tätigkeitsausschluss erforderlich ist, dokumentieren Sie – in Ihren Unterlagen – bitte ausschließlich,**

- ⇒ dass Sie für die betreffende Person Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis und in eine schriftliche Versicherung zur Anhängigkeit von Verfahren genommen haben,
- ⇒ das jeweilige Datum des Führungszeugnisses und der Versicherung sowie
- ⇒ ob die betreffende Person wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184j, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches rechtskräftig verurteilt worden und ob ein Verfahren wegen einer solchen Straftat gegen sie anhängig ist.

Ein Formular „Dokumentation Einsichtnahme“ finden Sie im Anhang zu diesem Schreiben.

**Diese Daten sind bitte spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit zu löschen bzw. unverzüglich, wenn feststeht, dass keine Tätigkeit aufgenommen wird.**

In Fällen Ihres Verzichts auf die Vorlage von Führungszeugnis und Versicherung für ehrenamtliche und sonstige Mitarbeiter / innen im Sinne des Abschnitts 1.1.2. kann es in Ihrem eigenen Interesse liegen, dass Sie sich Ihre Gründe für die Verneinung einer entsprechenden Gefährdung notieren.

## **2. Überarbeitete Orientierungshilfe „SELK – Sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene“**

Mit Rundschreiben der Kirchenleitung RS 234 vom 1. März 2017 erhielten Sie die von Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten verabschiedete präventive Orientierungshilfe „SELK – Sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene“ zusammen mit erläuternden Hinweisen zu Ihrer Beachtung. Die Orientierungshilfe enthält konkret gefasste Verhaltensstandards für das Verhalten von Pfarrern und anderen – haupt- und nebenamtlichen sowie ehrenamtlichen – Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der SELK und ihrer Einrichtungen als ein Baustein, der vorbeugend die Gefahr sexualethischer Grenzüberschreitungen verringern soll.

Zwischenzeitlich gab es Rückmeldungen aus der Kirche zur praktischen Umsetzung einzelner Ziffern des Papiers, die sich im Wesentlichen auf die Themenbereiche „Übernachtungen / Schlafräume“, „Sanitärräume, Saunas“ und „Allein in einem Raum“ bezogen. Häufig stünden in Gemeinden nicht ausreichend Übernachtungs-Räumlichkeiten zur Verfügung, um den Anforderungen der bisherigen Orientierungshilfe gerecht zu werden. Die vorgesehene Geschlechtertrennung bei Übernachtungen und der Nutzung von Sanitäranlagen berücksichtige nicht, dass sexueller Missbrauch auch in homosexuellen Konstellationen geschehe. Schließlich sei der Seelsorgebereich (insbesondere die Beichte) zu schützen sowohl hinsichtlich des Inhalts eines Gesprächs als auch potentiell dahingehend, dass das Gespräch selbst überhaupt stattgefunden hat. Für die Mitglieder der betroffenen Berufsgruppen, die ebenfalls Täter / Täterinnen sein können, seien eher verpflichtende Präventions-Fortbildungen in Betracht zu ziehen. Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten haben diese Rückmeldungen ausführlich debattiert und sich auf Modifizierungen der Ziffern 3, 4 und 8 verständigt. Die überarbeitete Fassung der Orientierungshilfe „SELK – Sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene“ liegt diesem Schreiben als Anhang bei.

Kurz zur Erinnerung: Es geht in dieser Orientierungshilfe nicht etwa um die Klärung, welche Verhaltensweisen bereits als sexualethische Grenzüberschreitung einzuordnen sind, sondern um Prävention unter der Überschrift: „Um die Gefahr sexualethischer Grenzüberschreitungen möglichst klein zu halten, verzichten wir bereits auf ...“ In dem Papier werden vier allgemein gefasste Aussagen vorangestellt, denen die beispielhafte Nennung einer Auswahl konkreter Verhaltensweisen folgt.

Die präventive Orientierungshilfe ist als Mittel zur Sensibilisierung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gedacht. Sie ist zusätzlich dazu bestimmt, mögliche Opfer und Personensorgeberechtigte – unabhängig von Gruppenmeinung und Gruppendynamik – darin zu bestärken, Verhaltensweisen für nicht in Ordnung zu halten, sich dagegen zu wehren und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Deshalb wird sie auch auf den kirchlichen Internet-Seiten veröffentlicht.

Sie enthält Kontaktdaten von kompetenten Ansprechpartnern, die Betreuten und Personensorgeberechtigten ebenso Hilfe anbieten wie auch Mitarbeitenden, die Befürchtungen vor sich selbst haben.

***Bitte beachten Sie selbst diese Orientierungshilfe in der überarbeiteten Fassung.***

***Geben Sie bitte das Papier in seiner aktuellen Fassung Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und treten Sie bei ihnen für die Beachtung dieser Orientierungshilfe ein.***

***Sorgen Sie bitte schließlich für die Veröffentlichung des Papiers auf den Internet-Seiten Ihres Einsatzbereichs.***

### **3. Präventions-Veranstaltungen in Bezirks-Konventen und im Praktisch-Theologisches Seminar (PTS)**

Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten haben beschlossen, dass die Superintendenten in einem Turnus von drei Jahren für Präventions-Beratungen bzw. –Fortbildungen in ihren Bezirks-Konventen sorgen. Es soll dabei um Sensibilisierung und den Hinweis auf Hilfsangebote für Mitarbeitende gehen. Damit werden auch Mitarbeitende erreicht, die nicht Adressaten entsprechender Veranstaltungen des Jugendwerks sind.

Schließlich wurde auf Antrag von Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten durch die 14. Kirchensynode 2019 in der „Ordnung für die Ausbildung von Lehrvikaren und Pfarrvikaren der SELK“ verbindlich vorgeschrieben, dass im Praktisch-Theologisches Seminar (PTS) Präventionsfortbildungen erfolgen (§ 8 Abs. 5 S. 3).

Alle Präventions-Bausteine sollen dem Schutz von Personen dienen, die der Kirche anvertraut sind. Sexualethische Grenzüberschreitungen können bei ihnen schwere psychische Schädigungen hervorrufen und das Grundvertrauen in Gott und die Menschen erschüttern.

*Bitte helfen Sie mit, dass dies verhindert wird!*

- vorzulegen bei Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses -

**Aufforderungsschreiben  
für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a  
Bundeszentralregistergesetz (BZRG) stellen  
(mit für eine Gebührenbefreiung relevanten Angaben)**

---

Es wird hiermit bestätigt, dass

Herr / Frau .....

geb. am ..... in .....

wohnhaft .....

aufgefordert und verpflichtet ist, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Das Zeugnis wird benötigt zur Überprüfung der persönlichen Eignung

für die (Weiter-) Beschäftigung als Pfarrer / Pfarrvikar / Lehrvikar / Pastoralreferent/in in Ausbildung / Pastoralreferent/in zur Anstellung / Kirchenmusiker/in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK – gemeinnützige KdöR). – *Zutreffendes ist unterstrichen.* –

für die (weitere) Zulassung zum Dienst eines Pastors im Ehrenamt / zum Amt eines Pfarrdiakons (Ehrenamt) der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK – gemeinnützige KdöR). – *Zutreffendes ist unterstrichen.* –

für die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder die Wahrnehmung von Aufgaben mit vergleichbarem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen im Rahmen einer sonstigen ehrenamtlichen Tätigkeit / im Rahmen eines Freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) / eines Freiwilligen ökologischen Jahres im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes / eines Bundesfreiwilligendienstes im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFD) / folgenden anderen in § 32 Abs. 4 Nr. 2 lit. d Einkommensteuergesetz genannten Dienstes: .....  
in der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK – gemeinnützige KdöR).  
– *Unzutreffendes ist durchgestrichen.* –

..... (Ort, Datum)

Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche  
(.....-Gemeinde /  
Kirchenbezirk ..... /  
.....)

..... (Unterschrift/en, Dienstbezeichnung/en)

(Siegel)

- nach Aufforderung zusammen mit einem erweiterten Führungszeugnis vorzulegen -

**Schriftliche Versicherung  
von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der SELK, ihrer Kirchgemeinden, Kirchenbezirke und Einrichtungen**

---

Versicherung

des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin ..... (Vor- und Nachname),

geboren am ..... in .....

Gegen mich ist kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches anhängig.

..... (Ort, Datum)

..... (Unterschrift)

**Dokumentation Einsichtnahme**

**in erweitertes Führungszeugnis und in Versicherung zur Anhängigkeit von Verfahren**

*(nur für die Fälle, in denen im Anschluss an die Einsichtnahmen eine Tätigkeit aufgenommen bzw. weitergeführt wurde oder soweit dies für eine noch ausstehende [endgültige] Entscheidung über einen Tätigkeitsausschluss erforderlich ist)*

---

Für Herrn / Frau .....(Vorname, Name)

geb. am ..... in ..... (Wohnort)

habe ich Einsicht genommen

in sein / ihr erweitertes Führungszeugnis vom .....

und

in seine / ihre schriftliche Versicherung zur Anhängigkeit von Verfahren vom .....

Eine rechtskräftige Verurteilung ergibt sich daraus

nicht.

wegen einer Straftat / Straftaten nach § ..... des Strafgesetzbuches. *(Hier ggf. bitte ausschließlich Straftaten wegen folgender Straftatbestände angeben: §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches)*

Die Anhängigkeit eines Verfahrens wegen einer Straftat ergibt sich daraus

nicht.

wegen einer Straftat / Straftaten nach § ..... des Strafgesetzbuches. *(Hier ggf. bitte ausschließlich die Anhängigkeit wegen Straftaten nach folgenden Straftatbeständen angeben: §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches)*

....., den ..... (Ort, Datum)

..... (Unterschrift, Dienstbezeichnung)

– Löschung der Daten spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit bzw. unverzüglich, wenn feststeht, dass keine Tätigkeit aufgenommen wird! –

## „SELK – Sichere Orte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene“ Präventive Orientierungshilfe

für das Verhalten von Pfarrern und anderen – haupt- und nebenamtlichen sowie ehrenamtlichen – Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der SELK und ihrer Einrichtungen  
als ein Beitrag zur Vorbeugung gegenüber sexualethischen Grenzüberschreitungen

in der Fassung der KL/KollSup-Beschlüsse vom März / Oktober 2018 (1a/18/6.1 + 2a/18/6.2)

---

Die Orientierungshilfe betrifft

- insbesondere den Umgang kirchlicher Mitarbeitender mit ihnen anvertrauten Menschen,
- das – vorbildhafte – Verhalten zwischen Mitarbeitenden vor ihnen Anvertrauten und
- das Eintreten von Mitarbeitenden für ein präventives Verhalten der ihnen Anvertrauten untereinander.

*Mitarbeitende* können in e i n e r Person sowohl Mitarbeitende (Betreuende) als auch *Anvertraute* (Betreute) sein. So können etwa Jugendliche gemeinsam mit einem Jugendpfarrer oder anderen Erwachsenen eine Freizeit leiten und sind gleichzeitig auch dem Jugendpfarrer oder dem anderen Erwachsenen anvertraute Menschen. Entsprechendes gilt beispielsweise auch für jugendliche Mitglieder von Jugendmitarbeitergremien (JuMiGs), die in JuMiG-Sitzungen oder auf Bezirksjugendtagen leitende Aufgaben übernehmen.

*Kinder* im Sinne dieser Orientierungshilfe sind bis 13-Jährige, *Jugendliche* 14- bis 17-Jährige und *Erwachsene* ab 18-Jährige.

---

**Um die Gefahr sexualethischer Grenzüberschreitungen möglichst minimal zu halten, ist ein Verzicht auf alle Verhaltensweisen geboten,**

- **die für das Gegenüber verunsichernd, unangenehm oder missverständlich sein können,**
- **die geeignet sind, sexualethische Grenzüberschreitungen vorzubereiten oder zu fördern,**
- **die Gruppenzwang auslösen können oder**
- **bei denen Handelnde die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse nicht ausschließen können.**

**Das führt beispielsweise zu folgenden Verhaltensweisen:**

### 1. Körperkontakt

- kurze Umarmungen zur Begrüßung oder Verabschiedung nur, wenn sie vom einzelnen Gegenüber ausgehen
- tröstende oder ermutigende Gesten mit angemessener Distanz (z.B. Hand auf Arm), nur in Extremsituationen tröstendes Umarmen, wenn dies gewünscht erscheint
- Mitarbeitende küssen Anvertraute nicht.
- Mitarbeitende nehmen Anvertraute nicht auf ihren Schoß oder ihre Knie. (Ausnahme: Mitarbeitende nehmen kleine und Grundschulkinder auf deren Wunsch auf ihre Knie.)  
Mitarbeitende setzen sich nicht auf den Schoß oder die Knie von Anvertrauten.
- kein Streicheln oder Anfassen im Bereich von Gesäß, Intimbereich oder Brust zwischen Mitarbeitenden und Anvertrauten

### 2. Bekleidung

- Verzicht auf aufreizende Bekleidung
- kein Besuch von FKK-Badestellen

### 3. Übernachtungen / Schlafräume

- Unverheiratete Jugendliche, jüngere Erwachsene und Kinder ab dem Grundschulalter übernachten ausschließlich nach Geschlecht getrennt in unterschiedlichen Räumen.  
Für ältere Erwachsene und Kinder unterhalb des Grundschulalters wird eine nach Geschlecht und Raum getrennte Übernachtung angeboten. Wird dieses Angebot von keinem Anvertrauten / Personensorgeberechtigten angenommen, können geschlechtergemischte Gruppen mindestens zu dritt in einem Raum übernachten.
- Mitarbeitende übernachten nicht in einem Raum zusammen mit anvertrauten Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen des anderen Geschlechts.  
Mit Anvertrauten ihres Geschlechts übernachten Mitarbeitende nur zusammen (mindestens zu dritt) in einem Raum, soweit kein weiterer Raum zur Verfügung steht.
- Homosexuell Empfindende lassen gegenüber Mitübernachtenden ihres Geschlechts besondere Vorsicht walten, da die Geschlechtertrennung bei ihnen nicht präventiv wirkt.
- Mitarbeitende betreten fremde Schlafräume nur nach vorherigem Anklopfen.

### 4. Sanitärräume, Saunas

- kein geschlechtergemischtes Duschen / Waschen / Saunieren
- Mitarbeitende räumen in (geschlechtergetrennten) Duschen und Waschräumen Anvertrauten einen bestimmten Zeitraum zum Duschen / Waschen ohne ihr Beisein ein (Ausnahme: Kleine Kinder duschen im Beisein von Mitarbeitenden, die mindestens Badebekleidung tragen.)
- Mitarbeitende nutzen eine (geschlechtergetrennte) Sauna nicht zusammen mit Kindern oder Jugendlichen; beim Saunieren mit jüngeren Erwachsenen tragen alle Anwesenden Badebekleidung.
- Homosexuell Empfindende lassen bei der Nutzung von Sanitäranlagen und Saunas gegenüber Mitbenutzern ihres Geschlechts besondere Vorsicht walten, da die Geschlechtertrennung bei ihnen nicht präventiv wirkt.

### 5. Äußerungen

- kein sexualisierter Sprachgebrauch und keine anzüglichen Bemerkungen
- keine abfälligen Bemerkungen über das Sexualleben anderer
- Die sexuelle Aufklärung von Kindern und Jugendlichen bleibt Eltern / Personensorgeberechtigten vorbehalten, soweit keine abweichende vorherige Absprache mit Eltern / Personensorgeberechtigten erfolgt ist. Die Beantwortung einzelner spontaner Fragen erfolgt altersgerecht und in angemessener Sprache.

6. Spiele / körperbetonte Beschäftigungen
  - keine sexualisierten Spiele und Wetten
  - Spiele mit körperlicher Nähe (z.B. „Burgern“) nur nach ausdrücklichem Einräumen der Möglichkeit einer Nicht-Teilnahme und ohne Beteiligung der Mitarbeitenden
7. Erotische / pornografische Darstellungen
  - kein gemeinsames Ansehen von erotischen oder pornografischen Darstellungen
8. Allein in einem Raum / Treffen in Privaträumen
  - Mitarbeitende halten sich nur dann mit einem Kind oder Jugendlichen allein in einem nichtöffentlichen Raum auf, wenn diese damit einverstanden sind und – bei fehlender Kenntnis von Eltern / Sorgeberechtigten – nur nach Information einer anderen, erwachsenen, mitarbeitenden Person. Mitarbeitende stellen für die Dauer des Aufenthalts in diesem Raum ihre Erreichbarkeit durch die informierte Person sicher. Vom Informations- und Erreichbarkeitserfordernis ausgenommen sind die Einzelbeichte durch ordinierte Amtsträger sowie seelsorgerliche Gespräche durch ordinierte Amtsträger, Pastoralreferentinnen und Vikare; die genannten Personen lassen in diesen Beicht- und Seelsorge-Situationen besondere Vorsicht walten.\*
    - \* ) Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten haben beschlossen, dass die Superintendenten in einem Turnus von drei Jahren für Präventions-Beratungen bzw. -Fortbildungen in ihren Konventen sorgen (Sensibilisierung + Hinweis auf Hilfsangebote für Mitarbeitende) und veranlasst, dass im Praktisch-Theologischen Seminar Präventionsfortbildungen erfolgen (siehe § 8 Abs. 5 S. 3 der Ordnung für die Ausbildung von Lehrvikaren und Pfarrvikaren der SELK gemäß Beschlussfassung der 14. Kirchensynode 2019).
  - Mitarbeitende fahren mit einzelnen Kindern oder Jugendlichen nur dann im Auto, wenn Eltern / Personensorgeberechtigte zuvor zugestimmt haben. (Ausnahme: Gefahr im Verzug)
  - Arbeitstreffen von Mitarbeitenden mit Kindern, Jugendlichen oder jüngeren Erwachsenen in einer Privatwohnung allenfalls nach vorheriger Bekanntgabe gegenüber einem/r nicht teilnehmenden erwachsenen Mitarbeitenden und nur zusammen mit mehreren Anvertrauten.
9. Soziale Medien
  - Suchen Kinder oder Jugendliche über soziale Medien (WhatsApp, Facebook o.ä.) starke persönliche Nähe zu einzelnen Mitarbeitenden, tauschen sich diese darüber zeitnah mit einer (anderen) erwachsenen mitarbeitenden Person aus.
10. Alkohol
  - kein Konsum alkoholischer oder alkoholhaltiger Getränke durch Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren
  - kein Konsum von Branntwein und branntweinhaltigen Getränken durch Jugendliche
  - kein Alkoholkonsum durch ältere Jugendliche und Erwachsene, der geeignet ist, die Hemmschwelle mehr als geringfügig herabzusetzen
  - keine Trink-Spiele mit Alkohol

**Hilfe suchen ist kein Petzen und kein Verrat! Vertuschen ist nicht hilfreich! Auch wer Befürchtungen vor sich selbst hat, sollte Hilfe suchen.**

Betroffene, Personensorgeberechtigte und Mitarbeitende können sich wenden an folgende **kompetente Ansprechpartner**: Dr. Gudrun Schätzel (Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie) / Tel. 0511-55 56 69 (erreichbar eher abends und am Wochenende) und Pfr. Stefan Paternoster (Supervisor, DGSv; Ehe-, Familien- und Lebensberater, DAJEB) Tel. 0 56 31 - 25 78, email: [korbach@selk.de](mailto:korbach@selk.de).

---

**Klarstellung:** Nicht jedes Abweichen von diesen präventiven Verhaltensstandards ist zwingend eine sexualethische Grenzüberschreitung im Sinne der „Richtlinien für den Umgang mit sexualethischen Grenzüberschreitungen durch Pfarrer und andere – haupt- und nebenamtliche sowie ehrenamtliche – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SELK (RiSeGü = Kirchliche Ordnungen Nr. 1102; [http://www.selk-deutschland.de/download/Ordnungen/Richtlinie\\_Umgang-Grenzueberschreitungen.pdf](http://www.selk-deutschland.de/download/Ordnungen/Richtlinie_Umgang-Grenzueberschreitungen.pdf) ). Umgekehrt kann im Einzelfall auch eine in den – allgemein gehaltenen – präventiven Verhaltensstandards für angemessen gehaltene Verhaltensweise eine sexualethische Grenzüberschreitung im Sinne der RiSeGü darstellen. Auch in der beispielhaften Auflistung nicht genannte Verhaltensweisen können eine solche sexualethische Grenzüberschreitung sein.

---